



Original article

Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalık Düzeyleri: Antalya İli Turizm Sektörü Örneği ¹

Awareness Levels of Employees' Legal Rights: Antalya Tourism Sector Example

Arife Uygun  ^{a,*} & Murşit Işık  ^b

^a Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Social Science, University of Çanakkale Onsekiz Mart, Çanakkale, Turkey

^b Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Social Science, University of Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Turkey

Özet

Çalışma hayatının vazgeçilmez aktörlerinden biri olan işçilerin hakları yasal düzenlemelerle koruma altına alınmıştır. Yasalar ve temel sözleşme metinleri, emeğin korunması ve taraflarca ekonomik çıkarın sağlanması amacıyla işçiyi korurken birtakım sorumluluklar da yüklemektedir. Çalışanların haklarına dair bilinç ve farkındalığın artması ile hak ihlalleri ve emeğin sömürülmesine dair işçiyi istismar eden durumlara karşı azalma görülebilmektedir. Bununla birlikte işçilerin hakları ve sorumlulukları üzerine farkındalığının yüksek olması işçi açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı turizm sektöründeki çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalık düzeyi ve tutumlarını ölçmektir. Bu amaçla yapılan nitel araştırma kapsamında gönüllülük esasına dayalı 21 erkek ve 4 kadın ile mülakat yapılmıştır. Örneklem seçme yöntemi olarak kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Mülakat sonucunda analizler için Nvivo uygulaması deneme sürümü kullanılmıştır. Analiz, kategorik endekslleme ile oluşturulan kodlar yardımıyla belli bir kavram oluşturmaya çalışılarak yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, işçiler kanunları yeterli bulduğunu söylerken işverenlerin kanuna uymadığını ifade etmiştir. Ücretler, mesai ücretlerinin ödenmemesi ve izinlerin verilmemesi ise karşılaşılan sorunlardan bazılarıdır. İşverenlerin işten çıkarmayı tehdit olarak kullanması ve sorunları çözmemesi, kıdem tazminatını kaybetme ve iş bulamama korkusu işçileri haklarını savunmamaya itmektedir. İşçilerin şikayetçi olduğu bir diğer konu ise denetimlerin haberli olması ve usulüne uygun yapılmamasıdır. Çalışanların iş hayatındaki konumlarına ilişkin görüşleri ise çoğunluk olarak değersiz hissetme olmuştur. Turizm sektöründe yer alan sendikalaşmaya ilişkin olumsuz bakışın düzeltilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için TİS sayılarının artırılması, yapılan denetimlerin usulüne uygun yapılması ve iyileştirici politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İş Mevzuatı, Haklar, Farkındalık.

Abstract

The rights of workers, one of the indispensable actors of working life, are protected by legal regulations. Laws and basic contractual texts aim to protect worker so that parties of worklife gain benefits. However, they also impose some responsibilities. With the increase of consciousness and awareness of the rights of the employees, a decrease can be seen against the abuse of the worker

¹ Makale birinci yazarın tez çalışmasından üretilmiştir.

* Corresponding author:

Arife Uygun, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Social Science, University of Çanakkale Onsekiz Mart, Çanakkale, Turkey
Email: arifeuygun@comu.edu.tr

regarding the rights violations and exploitation of labor. However, it is of great importance for workers to have a high awareness of their rights and responsibilities.

The purpose of this research is to measure the level of awareness and attitudes of employees in the tourism sector regarding their legal rights. Within the scope of the qualitative research conducted for this purpose, 21 men and 4 women were interviewed on a voluntary basis. Snowball sampling method was used as the sampling method. At the end of the interview, the trial version of the Nvivo application was used for the analysis. The analysis was made by trying to create a certain concept with the help of codes created by categorical indexing.

As a result of the research, while the workers stated that they found the laws sufficient, they stated that the employers did not comply with the law. Wages, non-payment of overtime wages and denial of leave are some of the problems encountered. Employers' use of dismissal as a threat, managements' failure to solve problems, fear of losing severance pay and not being able to find a job push workers not to defend their rights. Another issue that the workers complain about is that the inspections are informed and not done properly. The views of the employees regarding their position in work life were mostly about feeling worthless. It is necessary to correct the negative view of unionization in the tourism sector, to increase the number of collective labor agreements in order to improve working conditions, to carry out the inspections duly and to implement remedial policies.

Keywords: Labor, Labor Law, Rights, Awareness.

Received: 04 July 2022 * **Accepted:** 13 September 2022 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2022.470.4>

GİRİŞ

Emeği korumak ve çalışma hayatını düzenlemek amacıyla kanunlar oluşturulmaktadır. Kanunlar, işçilerin hakları ve sorumlulukları üzerine bilgi sahibi olduğu ve gerekli durumlarda başvuracağı kanalları öğrendiği bir kılavuz niteliğindedir. Türkiye’de çalışanların iş hayatını düzenleyen birçok kanun bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’dur. Çoğu zaman kanunların uzunluğu ve karışıklığı işçinin kanunları okumamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte karmaşık ve uzmanlık gerektiren alanlar olduğu için okumak ve anlamak çalışanlar için zorlaşmaktadır. İşçilerin kanunlara ilişkin farkındalığının yüksek olması işçiyi koruyacak, güçlendirecek ve temel hakları konusunda duyarlılığını arttıracaktır. Bu sebeple işçilerin hakları üzerine bilgi sahibi olması önem taşımaktadır.

İŞ HAYATINA İLİŞKİN DÜZENLEME YAPAN BAZI KANUNLARA GÖRE ÇALIŞANLARIN HAKLARI

4857 Sayılı İş Kanunu

İş hayatını düzenleyen temel kanunlardan birisi olan 4857 sayılı İş Kanunu’nun temel ilkesi “işçinin korunması” ilkesidir. İşçinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürebilmesi, temel ihtiyaçlarını

karşılabilmesi ve sermaye karşısında korunabilmesi için yasal düzenlemeler büyük önem arz etmektedir. İşçi hem ekonomik hem de hukuki açıdan işverene bağlıdır. İş hukukunun temel amacı işçiyi ekonomik ve sosyal özgürlüğüne kavuşturmadır. Ayrıca iş hukuku işçi- işveren arasındaki hukuki ilişkiyi incelerken bunların devletle olan ilişkisini de düzenlemektedir. Bu nedenle iş hukuku sadece özel hukuk kapsamında olmayıp kamu hukuku kapsamında da ele alınmaktadır. Diğer hukuk dalları gibi karma nitelikte olan iş hukukunun bazı bölümlerinde özel hukuk, bazı bölümlerinde kamu hukuku egemendir fakat genel itibarıyla iş hukukunda özel hukuk ağır basmakta olup işçi lehine yasal müdahaleler yapılmaktadır(Çelik, 2011, s. 2-3). 4857 sayılı İş Kanununda bireysel iş ilişkileri düzenlenmekte olup bu kanun kapsamında çalışanlara tanınan haklardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İşyerinde personel yönetmeliği niteliğindeki kuralların çalışana bildirilmeksizin yürürlüğe konulamayacağı(İK, m. 22).
- İşyerinin devredilmesi durumunda sözleşmeden doğan tüm hakların kıdem süresiye birlikte diğer işverene devredilmesi(İK, m. 6).
- Hafta tatili ücreti(İK, m. 46).
- İşyerinde ayrımcılık teşkil eden (cinsiyet, ırk, siyasi düşünce, inanç, engellilik vb) konularda kanun gereği ayrımcılık tazminatı talep hakkı(İK, m. 5).
- Ücretin ödeme gününden itibaren zorunlu sebepler dışında 20 gün içinde ödenmediği takdirde, diğer hakların dışında, yasal olarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı(İK, m. 34).
- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bulunan ihbar süresi ve tazminat hakkı(İK, m. 17).
- İşyerinde 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde altı ay ve daha fazla kıdemi olan belirsiz süreli işçilerin iş sözleşmelerinin ancak geçerli sebep varsa feshedilebileceği(İK, m. 18).
- İşyerinde ahlaka uygun olmayan işveren, işveren vekili veya bir başka işçi veyahut da üçüncü bir kişi (örneğin müşteriler) tarafından sergilenen davranışlar nedeniyle derhal fesih hakkının bulunması(İK, m. 24).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

6356 sayılı kanunda sendikalar ve toplu iş sözleşmesi düzenlenmektedir. Sendika; “*yasalar çerçevesinde üyelerini, işletmeye ve hükümete karşı temsil etme, mesleki ve kişisel gelişimini sağlama, sosyal, ekonomik ve özlük haklarını koruma, hukuki zeminde haklarını gözetip koruma, üyeleri arasında yardımlaşma ve dayanışmayı sağlama gibi faaliyetlerde bulunan sivil toplum kuruluşudur*”. Sendika

üyelerini yönetime karşı koruyarak çalışma saatleri, ücret ve çalışma koşulları gibi konularda çalışanları temsil eder. Nitekim sendikalar çalışma mevzuatını ve alınan sosyo-ekonomik kararları etkilemektedir(Pıçak ve Kadah, 2018, s. 198-199). 6356 sayılı Kanunda toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi toplu iş ilişkileri düzenlenmektedir. Bu kanun kapsamında çalışanlara tanınan haklardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- E-devlet üzerinden sendikaya üye olabilme hakkı(STİSK, m. 17).
- İşçinin greve katılması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği(STİSK, m. 66).
- Sendikal faaliyette bulunma ve sendikaya üye olma sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ve fesih olması durumunda işe iade davası açabilme hakkı(STİSK, m. 25).
- İşyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesinin bulunması(STİSK, m. 24)
- Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı(STİSK, m. 39).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine göre sosyal güvenlik kavramı “*herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gerektiğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacın karşılanmasıdır*” şeklinde tanımlanmıştır(Ayhan, 2012:43). İnsan hayatı boyunca, işsizlik, sakatlık ve yoksulluk gibi birçok olumsuz durumla karşılaşabilir. Sosyal güvenlik ise insanları bu risklere karşı korumayı amaçlayan kamu harcama programlarıdır. Sosyal güvenlik en genel tanımıyla “koruma” olarak ifade edilmektedir. Öngörebildiğimiz ya da öngöremediğimiz tüm sorunlara karşı alınmış önlemler toplamıdır. Sosyal güvenlik politikalarının temelini ekonomik, sosyal ve fizyolojik risklerin bireyler üzerindeki etkilerini giderme çabaları oluşturmaktadır(Güzel ve Okur, 2004:2-3). 5510 Sayılı Kanunda çalışanlara tanınan haklardan bazıları ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

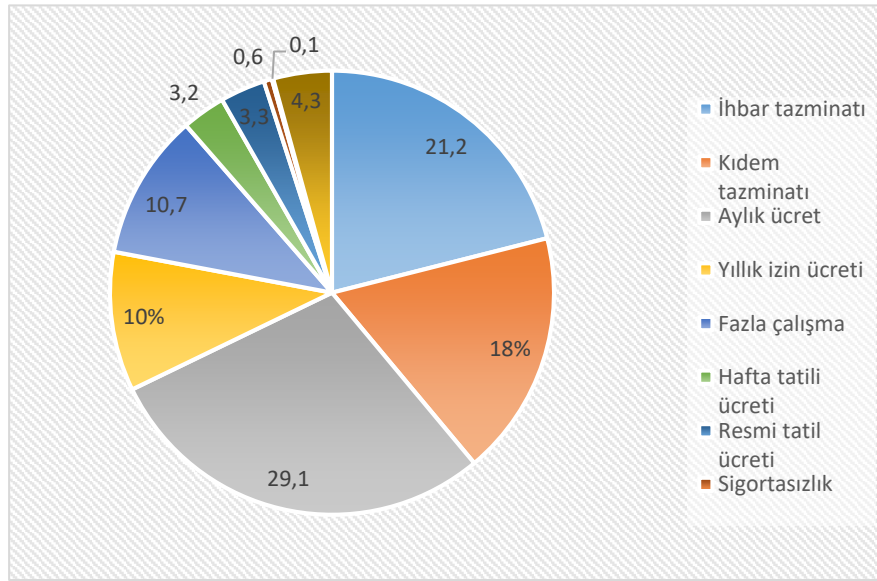
- Kadınların gerekli koşulu sağlaması durumunda doğumdan önceki ve sonraki toplamda 16 haftalık süreç için izin hakkının bulunması(SSGSSK, m. 15).
- Analık sigortası kapsamında belli bir miktarda ödenek alma hakkı(SSGSSK, m.16).
- Emzirme ödeneği(SSGSSK, m. 16).
- Cenaze ödeneği SSGSSK, (m. 16).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş hukukunda iş güvenliği hakkı işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda önleyici politikalar ile işçilerin hem fiziki hem de psikolojik olarak korunması sağlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda temel prensip proaktif

bir yaklaşımdır. Yapılan düzenlemelerde öncelikli amaç iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesidir(Rüzgar: turkhukuksitesi.com:03.03.2021). 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışanlara tanınan haklardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Sağlığı ve güvenliği tehdit eden riskli durumlarda iş bırakma hakkı(İSGK, m. 13).
- İşverenin çalışanlar arasından veya dışardan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmesi gerektiği(İSGK, m. 6).
- İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri için yapılan eğitimler nedeniyle işçiden ücret talep edilemeyeceği(İSGK, m. 17).
- İşçinin işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması gerektiği(İSGK, m. 17).
- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında fikir belirtme hakkı(İSGK, m. 18).



Şekil 1. ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri 2019

Kaynakça: (https://www.iskur.gov.tr/alo_170/alo-170/, Erişim: 30.03.2021)

Yukarıda yer alan kanunlarda bireyleri sosyal risklere karşı korumak ve çalışma hayatını düzenlemek için birçok düzenleme yapılmıştır. Buna karşın işçilerin çalışma hayatında en çok karşılaştığı sorunlar üzerine ALO 170 çağrı hattına gelen şikayetler incelenmiştir. En fazla şikâyet edilen konu %29,1 oranıyla aylık ücretler üzerine olmuştur. Bunu resmî tatiller ve kıdem tazminatı takip etmektedir. Çalışanların asgari ücretten daha düşük ücret alması veya sigortada daha düşük ücret gösterilmesi sıkça karşılaşılan sorunlardan bazılarıdır. Çalışanlar çoğunlukla mesai ücretlerini alamazken resmî tatillerde de bu hakkın ihlali devam etmektedir. Kıdem tazminatı ise en çok tartışılan

konulardan birisi olmaya devam etmektedir. Kıdem tazminatı fonunun ortaya çıkış sebeplerinden birisi olarak işçilerin kıdem tazminatı hakkını alamamaları gösterilmektedir. ALO 170 hattına gelen çağrılardan %18'i de bu hakkın ihlaline yönelik olmuştur.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışma hayatının düzeni ve kuralları toplumun her kesimini ilgilendiren bir konudur. Çalışanların hak ihlallerinden korunması için kendi haklarını bilmesi gerekmektedir. Çoğu zaman kanunların uzunluğu ve karışıklığı işçinin kanunları okumamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte karmaşık ve uzmanlık gerektiren alanlar olduğundan dolayı kanunları okuma ve anlamak için hukuki danışmanlık da gerekebilmektedir. Çevremizde sıklıkla görülen kanun dışı birçok durum iş hayatının kanunlar nezdinde uygun olmadığını göstermektedir. Bunun birçok nedeni olabilirken işçilerin kanunlara ilişkin farkındalığının yüksek olması işçiyi yaşayacağı hak ihlallerine ve dezavantajlı uygulamalara karşı koruyacak, güçlendirecek ve temel hakları konusunda duyarlılığını arttıracaktır. Çalışan haklarını bilmediği müddetçe hak ihlalleri ile yapılan mücadele sınırlı bir düzeyde kalacaktır.

Yapılan araştırmanın amacı çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalık düzeyini ve iş hayatında karşılaştıkları hak ihlallerine ilişkin tutumlarını tespit etmektedir. Araştırmanın önemi ise işçi haklarına çalışanların gözünden bakmak ve çalışanların yaşadıkları deneyimler ile oluşturduğu düşünceleri öğrenmektir. Mevzuatta düzenlemeler yapılmasına rağmen çalışma ortamı her zaman kanunlarda belirtildiği gibi olmamaktadır. Bu hususta işçilerin hukuki haklarına ilişkin düşüncelerini ve karşılaştıkları durumları öğrenmek literatürde yer alan eksiklik de göz önünde bulundurulduğunda önem arz etmektedir.

Bu araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Çalışanların haklarına yönelik farkındalık düzeyi nedir?
2. Kanunlar çalışanlar tarafından nasıl algılanmaktadır?
3. Çalışanların iş hayatında karşılaştıkları hak ihlallerine ilişkin tutumları nelerdir?

Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmayı sınırlandıran en önemli etkenlerden birisi COVID-19 pandemisi olmuştur. İşçiler ile temas kurulmakta güçlük yaşandığı için mülakatların bazıları telefon ile görüşerek yapılmıştır. Başlangıçta yakın çevrede bulunan işçiler seçilerek onların yönlendirdiği işçiler ile devam edilmiştir. Diğer bir sınırlandırma ise 21 erkek 4 kadın ile görüşülmek zorunda kalınması olmuştur. Kadın çalışanlara pandemi ve esnek çalışma nedeniyle ulaşmakta güçlük yaşanmıştır. İşçilerin kayıt yapılmasına ilişkin olumsuz görüşleri nedeniyle de bazı işçiler ile yapılan mülakatlar not tutularak yapılmıştır. Araştırma 20.12.2020-15.02.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu araştırmada çalışanların hukuki haklarına ilişkin görüşleri ve çalışanların hak ihlalleri karşısındaki düşünceleri ve tepkileri anlaşılmasına çalışılmıştır.

Veri Toplama Yöntemleri ve Analiz Teknikleri

Araştırmanın veri toplama aracı olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat ile mülakat kılavuzu yaklaşımı kullanılarak işçilere daha önceden belirlenmiş sorular yöneltilmiştir. Mülakat kılavuzu yönteminde sorular önceden hazırlanarak ana konuyu destekler nitelikte alt temalar ve sorular oluşturulmaktadır. Bu sorular ile konuşmacı yönlendirilerek ana konudan sapmamaya çalışılır. Nitekim mülakat boyunca odadaki konudan sapmadan işçilerin yanıtları eşliğinde yönlendirmeler yapılmaya çalışılmıştır (Patton M. Q., 2018, s. 343).

Mülakatların süresi 25- 120 dakika arasında değişmektedir. Araştırmanın deseni olarak durum çalışması desenlerinden bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır. Durum çalışmasında tek bir olay üzerinden gidilerek olayın özüne inmeye ve olayı oluşturan etmenler anlamaya çalışılır. Bütüncül tek durum deseninde ise tek bir analiz birimi olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 300).

Araştırmanın analizi için dört farklı aşama mevcuttur: verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması. Verilerin analizi sürecinde bu aşamalar takip edilmiştir. İlk iki aşamada yer alan kodlamalar etkin ve verimli bir şekilde yapılmaya çalışılırken düzenleme ve analiz kısmında ise kodlar ve temalara göre veriler düzenlenmiş ve betimlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 242-243). Analiz kısmında ise Nvivo deneme sürümünden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Görüşleri

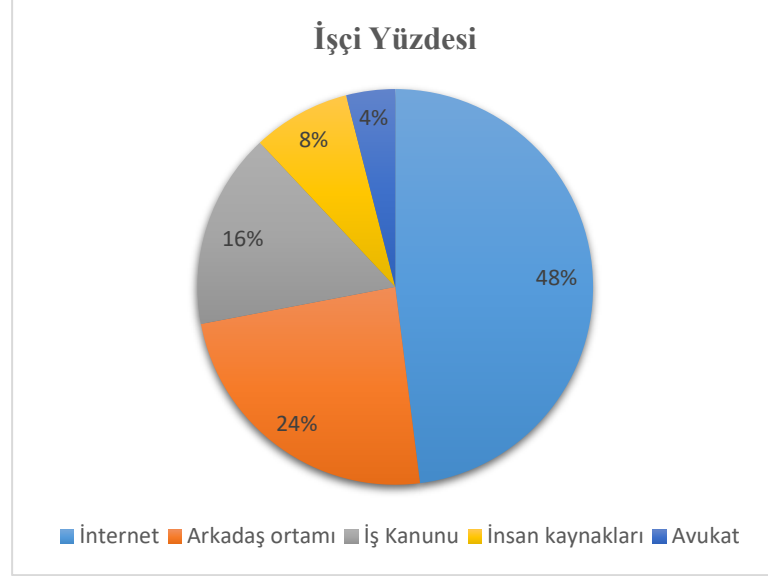
Çalışanların hakları ve sorumlulukları üzerine daha önce bilgilendirme yapıp yapılmadığına dair yöneltilen soruda işçilerin %64'ü işe girerken bilgilendirme yapıldığını ifade ederken %20'si yapılmadığını, %16'sı ise işe girerken yapıldığını ve ara ara yapılmaya devam ettiğini ifade etmiştir. Görüşmeciler “*Oryantasyon eğitimi yapılıyor, yılda en az bir defa eğitimler yapılıp bilgilendirme oluyor* (10)” ve “*evet yapıldı, ara ara yapılıyor* (3)” ifadeleri ile bunu beyan etmişleridir. Ayrıca görüşmeciler:

“*Bazı işletmelerde yapılmıyor.*” (3)

“*Bazı çalıştığım işyerlerinde yapıldı.*” (7)

ifadeleri ile işyerinde yapılan bilgilendirmelerin değişiklik göstererek her zaman yapılmadığını belirtmişlerdir.

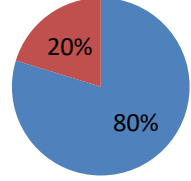
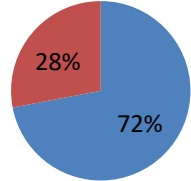
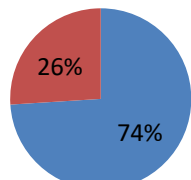
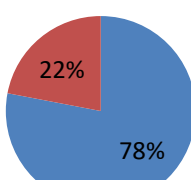
İşçilerin haklarını öğrenmek için kullandığı yöntemler ise çoğunlukla internet, arkadaş çevresi ve insan kaynakları olmaktadır.



Şekil 2. Çalışanların Haklarını Öğrenme Yöntemleri

Yukarıdaki grafikte yer verildiği üzere işçilerin %48'i haklarını öğrenmek için interneti kullanırken %24'ü arkadaş ortamından bu bilgileri edinmektedir. İşçilerin en az kullandığı kaynak avukat iken İş Kanunu'nu kullanan işçilerin oranı %16 olmuştur. İnternet üzerinden İş Kanunu'na ulaşılabilecekken işçiler haber sitelerini kaynak olarak kullandığını ifade etmiştir. İş Kanunu'na daha az başvurulma nedenlerinden birisi işçinin “*Yasalar yeterli ama açıklayıcı değil...*” ifadesi olmaktadır. İşçiler kanunu anlamakta güçlük çektiği için okumak istememektedir.

Tablo 1. Çalışanların Haklarına İlişkin Farkındalık Düzeyleri

Kanunlar	Haklarının Farkında Olmayanlar (%)	Haklarının Farkında Olanlar (%)	Pasta Grafik Gösterimi
4857 Sayılı İş Kanunu'nda verilen Halklara İlişkin Farkındalık Düzeyi	%20	%80	
6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda verilen Halklara İlişkin Farkındalık Düzeyi	%28	%72	
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda verilen Halklara İlişkin Farkındalık Düzeyi	%26	%74	
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda verilen Halklara İlişkin Farkındalık Düzeyi	%22	%78	

Tabloya göre katılımcıların 4857 Sayılı İş Kanunu'nda verilen halklara ilişkin farkındalık düzeyi ortalama %80, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda verilen halklara ilişkin farkındalık düzeyi ortalama %72, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda verilen halklara ilişkin farkındalık düzeyi ortalama %74, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda verilen halklara ilişkin farkındalık düzeyi ortalama %78 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

İşçilerin %44'ü haklarını araştırmadığını dile getirmiştir. Çalışanların hakları araştırmama nedenleri ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İşverenin sağladığı kolaylıklardan dolayı araştırmamak
- İşyerinde sorun yaşanmaması
- Çözumsuzlük düşüncesi

İşçilerin araştırmama nedenlerinden birisi olarak işverenin sağladığı kolaylıkları göstermesi dikkat çekici bir unsur olmuştur. İşçiler işyerinde huzurlu ve mutlu bir hayat sürdürdüklerinde yapılan bazı ihlallere göz yumduklarını ifade etmiştir. İşverenin bir hakkı yerine getirmemesinden ziyade yarısını vermesinin sağlanmış bir kolaylık görülmesi dikkat çeken başka bir unsur olmuştur. Görüşmeciler:

“Hakları araştırmak için de pek bir yöntem kullanmıyorum. Çalışmaktan vakit kalmıyor. İhtiyaç duymuyoruz aslında. Artı eksiyi götürür anlamında işverenin de bize tolerans gösterdiği durumlar oluyor. Mesela mesai yapıyoruz. Mesainin tamamını vermiyor yarısını veriyor. Mesai yerine izin de verebilirdi ya da izne çıkarmayınca ücretini ödüyor. En azından yarısını ödüyor diyerek göz yumuyoruz.”(1)

“Bizim işletmemizde o kadar çok haklar tanınıyor ki sosyal haklar yasal olarak belirtilmiş değil. Bizim işletmemizde evlenene çocuğu olana etkinlik yapılır çeyrek altın verilir, doğum günü kutlanır ve her personele sekiz kişilik pasta yaptırılıp evine gönderilir. Her ayın güler yüzlü personeli ön taraf personeli çeşitli isimlerde personel seçimi yapılır. Her ay barbekü yapılır işçiler için. Bunlar yasal olarak değil işverenin bize tanıdığı sosyal haklar. Yasal olarak bir sıkıntı yaşamadığımız için işverenlere senin şöyle hakkın var diyerek işin içine girmek istemiyorlar. Çünkü bir gerginlik ortamı oluşur.”(10)

“Açıkçası çok fazla haklarım ve sorumluluklarım üzerine araştırma yapmıyorum. İşyerinde bir sıkıntı çıkmadığı müddetçe devam ediyorum. Maaş yattığı sürece sıkıntı yok. İşverenin ezip ezmemesine göre haksızlık yapıp yapmadığını anlarız.”(11)

şeklindeki ifadeleriyle durumu dile getirmişlerdir. Belirtilen ifadeye göre işçilerin haklarına ilişkin yaptığı araştırmaları işverenin tavrı etkilemektedir.

İşçilerin araştırmama nedenlerinden birisi ise çözumsuzlük düşüncesi olmuştur. İşçilerin %25’i sorunlarına çözüm bulunmadığını öne sürerek hakları konusunda bir araştırma yapmadığını ifade etmiştir. Görüşmeciler:

“Öğrenince bir şey değişmiyor çünkü yine hakkımızı elde edemiyoruz. Bir ara burada ayaklandık işverenlere topluca. İsteklerimiz söyledik, hakkımızı yiyorsunuz dedik. Tamam işi bırakın gidin dedi. Gidemedik. Lafı çevirip yok biz öyle demek istemedik diyerek işe geri döndük. Gitsek nereye gidelim iş mi var.”(17)

“Başımıza bir iş geldiğinde insan kaynaklarına gidiyoruz, ortalığı sakinleştirip bizi geri gönderiyorlar. Sorunun bir çözümü olmuyor. Haftalık iznimizi bile kullanamıyoruz.”(20)

“İşverenler yolunu bulup istediğini yapıyor. Sendikalara üye olunca işveren işe almıyor ki. Sendika nedenli işten çıkarıyor tamam hadi dava açalım, işe geri dönelim. İşveren bir yolunu bulup yine çıkaracak. Buradan bir arkadaş 15-16 senedir çalışıyor. Bir gün izin için kâğıt imzalaması gerekti, altına başka bir kâğıt koymuşlar boş kâğıda imza attırmışlar. Pazartesi işe geldi sen istifa ettin dediler. Mahkemeye gitti ispatlayamadı. Böyle bir sürü olay anlatırım sana. Herkes durumdan şikayetçi ama kimse istifa edemiyor.”(7)

“Bütün oteller sendikasız. Bizim patronumuzun başka oteli var orada işçiler sendikalaşma için bir çalışma yapmışlar. 1000 işçi varsa 50-100 kişi sendikalaşma talebimde bulunmuş. Orada bütün herkesin tazminat hakkını verip işten çıkarmışlar.”(10)

ifadeleri ile durumu dile getirmişlerdir. İşçilerin çalışma koşullarının iyileşmesine dair umutlarını kaybettikleri için çözüm arayışına girmekten kaçınmaları dikkat çeken önemli bir nokta olmaktadır.

İşçilerin %72’si mevcut haklarını yeterli görmemektedir. Yeterli olduğunu söyleyen işçiler genellikle buna işverenin uymadığını ve iş ortamının kanunlarda belirtilen şekilde olmadığını ifade etmiştir. İş ortamından memnun olduğunu öne süren işçiler ise %16 oranındadır.

Yeterli olduğunu ve olmadığını ileri süren işçilerin %36’sı işverenlerin kanuna uymadığını belirtmiştir. Görüşmeciler:

“Yeterli olduğunu düşünüyorum. Kanunda bir sıkıntı yok ama işveren bunun ne kadarını uyguluyor belli değil.”(11)

“İşveren mevcut haklarımızı uygulamıyor ki. Uygulamıyorsa kanunda bir eksiklik vardır.”(16)

“Kanunlar iyi olsa da işveren bunu uygulamıyor. Zora sokuyor her şeyi.”(3)

“Bence kanunlar yeterli değil, ücretler düşük çalışma saatleri fazla.”(4)

“Kanunlar bizden yana ama işverenler yolunu bulup istediğini yapıyor.”(7)

“İşçi işverenin umurunda değil. Yasalar da işverene daha çok esneklik tanıyor. İşveren haksız da olsa bir yolunu bulup haklı çıkıyor.”(13)

ifadeleri ile durumu dile getirmişlerdir. İşçiler tarafından kanunların yeterli düzeyde olmamasının bir işareti olarak işverenlerin kanuna uymamaları gösterilmektedir. İşçiler bu konuda ikiye ayrılmıştır. Birtakım işçiler bu konuda kanunların yetersiz olduğunu vurgulayıp kanunları sorumlu tutarken bazı işçiler kanunların yeterli olduğunu ama işverenlerin uymadığını dile getirmiştir.

İşçiler, işverenlerin tazminat ödememek adına işçiyi haksız yollarla işten çıkartarak tazminat haklarının ellerinden alındığını ifade etmişlerdir. Bu noktada işverenler tazminat ödememek için işçiyeye savunulması güç bir alan bırakarak hukuka aykırı yöntemler kullanmaktadır. Görüşmecilerin:

“Buradan bir arkadaş 15-16 senedir çalışıyor. Bir gün izin için kâğıt imzalaması gerekti, altına başka bir kâğıt koymuşlar, boş kâğıda imza attırmışlar. Pazartesi işe geldi, sen istifa ettin dediler. Mahkemeye gitti, ispatlayamadı.”(7)

“Devlet yasak koydu çıkaramayız diyor ama yine de çıkarıyorlar. Bir bahane bulup şu suçu işledi diyerek çıkartıyor, tazminat da vermiyor. Devletin koyduğu yasağa uymaları gerekiyor ama kılıfını bulup çıkartıyor. Geçen gün bir tanesini çıkarttılar. Tıraş köpüğünü lojmana götürmüş, tıraş olmak için. Dolabında otelin kullandığı tıraş köpüğünü bulup çıkarttılar. Bir paket maske yasak diyorlar ama bu adam zaten maskeyi kullanıyor sürekli.”(12)

“Pandemi döneminde işten çıkarma yasaktı. Bir arkadaşın maskesi yok diye işveren işten çıkardı. Dava açtı ama kazanamadı.”(13)

ifadeleri ile durum dile getirilmiştir. İşçiler işçi davaları hakkında olumlu düşünürken ispatlayamadıkları noktaların mevcut olduğunu ve haksızlığa uğrayabildiklerini ifade etmiştir.

İşçilerin eksiklik olarak gördüğü haklar ise büyük çoğunlukta kanunda yer alan haklardır. Kanunda yer almayan haklar ise kıdem tazminatı ve çalışma saatlerinin azaltılması olmuştur. Öncelikle işçiler ücretin çalışma hayatındaki eksikliklerden biri olduğunu vurgularken bu konuda hem yasaların yeterli olmadığını hem de işverenlerin ücret hakkını adil olarak vermediğini düşünmektedir. Görüşmeciler:

“Ücretlerimiz çok düşük. Emeğimizin karşılığını alamıyoruz bence. Biraz daha yüksek olması gerekiyor.”(9)

“Ücret. Hak ettiğimiz para bu değil.”(20)

“Hakkımız olan ücreti alamıyoruz.”(22)

“Çalışılan süre ile ücret uyumuyor. Çok çalışıyoruz ama aldığımız ücret düşük”(23)

“En çok rahatsız olduğumuz durum herkesten daha fazla işe koşup aynı ücreti almak.”(5)

“Eşitsizlik. Ücretlerimiz eşit ödenmiyor, işverenler adaletli davranmıyor.” (24)

ifadeleri ile durumu dile getirmiştir. Ücret konusu işçilerin ortak şikâyette bulunduğu alanlardan birisi olmuştur.

İşçilerin %8'inin gördüğü eksiklik kanunda yer almayan haklar üzerine olmuştur. Kanunda yer alan kıdem tazminatı hakkı işçinin işten çıkması durumunda verilemiyordu. Görüşmeci:

“Kıdem tazminatı ben işten çıktığımda da verilmesi gerekiyor bence. İhbar tazminatını da vermeli aslında.” (1)

ifadesi ile kıdem ve ihbar tazminatının işçinin ayrılması durumunda verilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Kıdem tazminatının işçinin işten ayrılma durumunda hem işçi hem de işveren için bağlayıcı

bir etken olduğu yukarıda ifade edilmişti. Bu hususta işçi için kıdem tazminatının bir kayıp olmaması işçinin istekleri arasında olmaktadır. 10 “*Fazla çalışıyorum, çocuklarım var benim. Onlar ile çok ilgilenemiyorum, çalışmadan da olmuyor...*” ifadesi ile izin sürelerinin arttırılması gerektiğini belirterek kanunda yer almayan başka bir hakkı söylemiştir.

Çalışanların Gözünden İşverenin Çalışan Haklarına Bakışı

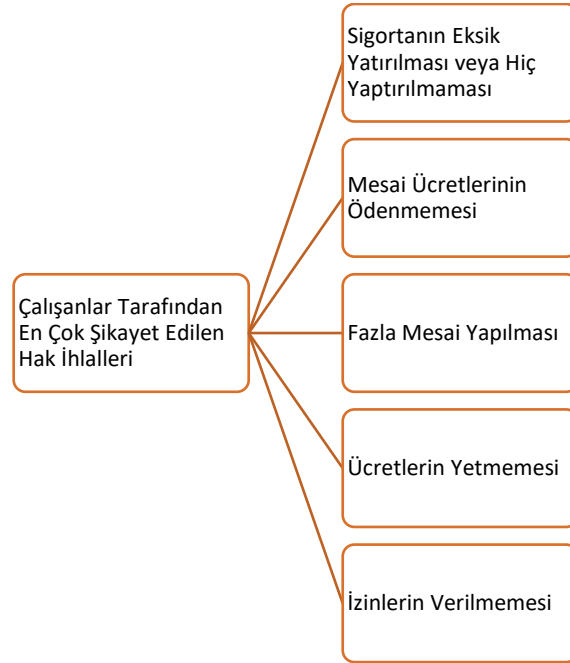
İşçilerin %25’i işverenlerin haklarını yerine getirdiğini ifade etmiştir. Görüşmeciler:

“*Bence getiriyorlar, benim sıkıntım yok.*” (7)

“*Benim işverenim yerine getiriyor. Hak ile ilgili bir sıkıntı yaşamadım. Mesai ücretlerimi ve izin hakkımı alıyordum.*” (8)

“*Bence yerine getiriyor. Maaşımızı gününde alıyoruz, işyerinde de bir sıkıntımız yok.*” (15)

İfadeleri ile durumu dile getirmişlerdir. Ancak 1’in bu ifadesine ek olarak “*Mesela mesai yapıyoruz. Mesainin tamamını vermiyor, yarısını veriyor. Mesai yerine izin de verebilirdi. Ya da izne çıkarmayınca ücretini ödüyor. En azından yarısını ödüyor diyerek göz yumuyoruz.*” ifadesini ve 15’in “*mesela yıllık izin kullanmıyoruz, işverene şikâyet de etmedik*” ifadesini hatırlayacak olursak bazı durumda işçilerin haklarını yerine getirmekten kastı hakların tam olarak uygulanmasından ziyade kendilerine yetecek ölçüde uygulanmasıdır.



Şekil 3. Çalışanlar Tarafından En Çok Şikâyet Edilen Hak İhlalleri

İşverenlerin haklarını yerine getirme konusunda olumsuz düşünen işçiler ise sigorta, mesai, ücret ve izin konularından şikâyet etmektedirler. Bazı işçiler ücretlerin yetersiz olduğunu, mesaiye fazla

kaldıkları ve mesai ücretlerini alamadıklarını dile getirirken bazı işçiler sigortaların yatırılmadığını ve eksik yatırıldığını öne sürmüştür. Bu durum neticesinde işçiler daha geç emekli olurken sigorta primleri daha düşük ücret üzerinden yatmaktadır. Görüşmecisi:

“Genel olarak çalıştığım yerler arasında değişiklik gösteriyor. İki bordolu lüks oteller var hala. Onların belli bir limiti var. Onun üstünde maaş alırsan skalayı elden veriyorlar sigortayı o sınırdan yatıyorlar. 2021 yılındayız hala var. Eskiden haklarımızı hiç öğrenemiyorduk, şimdi öğrenebiliyoruz. Eskiye göre daha az hakkımız yeniyor. Ama değişen işletmeler oldu. Yeri geliyor sigortadan çalışıyorlar, yeri geliyor maaştan çalışıyorlar, özel haktan çalışıyorlar. Çok değişik durumları var. Mesela ben 2005 yılına kadar çok nadir sigortam yattı. Yatsaydı şu an yaşı bekliyor olacaktım. Şu an %70’lerde yerine getiriyorlar.”(6)

ifadesi ile durumu dile getirmiştir. İşçinin çalışan haklarını öğrenmenin etkili olduğunu öne sürmesi bu konudaki olumsuz düşünceye rağmen farkındalığın artırılmasının hak ihlalleri karşısında etkili olabileceğini göstermektedir.

İşçilerin %56’sı ücret konusundan şikâyet ederek ücreti yeterli bulmamaktadır. Görüşmeciler:

“Çok uzun süre çalışıyoruz aldığımız ücret buna göre değil. Yıllık izin süremizde 10 gün oluyor hep.”(10)

“Benim hiçbir hakkımı yerine getirmiyor. Zam istiyoruz yok, başka bir şey istiyorsun yok. Hiçbir talebimizin sonucu olmuyor zaten. Avans istiyoruz yasak diyor, bir şey diyoruz şöyle böyle olsun asıp kesiyor. İşçi bir şey isteyemiyor. İşçiyi köle olarak görüyorlar.”(11)

“Ne hak ettiğimiz ücreti alıyoruz ne de eşit muamele görebiliyoruz.”(21)

“Maaşımız düşük... ben 2016 100 liraya torbalar dolduruyordum şimdi hiçbir şey alamıyorum.”(7)

“En kötüsü de ücret. Çok az alıyoruz.” (13)

“İşveren en başta maaş hakkımızı bize vermiyor. Hak ettiğimiz ücreti vermiyor... geçim de zor, her şey pahalandı, asgari ücret yükselttik diyorlar da tek maaşla geçinmek zor.” (19)

ifadesi ile durumu dile getirmişlerdir. 10’un “Mesela mart nisan ayında bize zam veriyorlar ya bunu tamamen işveren belirliyor. Devlet %4’ünü mü ne veriyor kalanını da işveren karşılıyor ama bizim buna itiraz etme şansımız yok.” ifadesi, sendikalaşmanın turizm sektöründe düşük olması ve bu düşüklüğün nedeni olarak da işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz bir tavır içinde olmasının işçileri ücretler açısından oldukça kötü etkilediğini göstermektedir. Son olarak görüşmecisi:

“Ben markete gidince iki çay alamıyorum. Ne asgari ücret ne AĞİ iyi. Ev kirası masraflar derken geriye para kalmıyor. Bir arkadaşım köydeki her şeyini satıp çalışma için buraya geldi. Bu adam ayda 600 TL kira veriyor, 150 TL elektrik geliyor, mutfak şuydu buydu derken 2000 ediyor. Bu

adam kalan parayı nereye harcasın. Bekar hadi geçinsin ama evli bir insan geçinemez. Haftada bir et pişirip yiyemiyor. Patates soğan bile pahalı. Eski nesilde ev almışlar torak almışlar biz şu an taşın yanına taş koyamıyoruz, zor geçiniyoruz zaten. %60'ımız kredi ile geçiniyor. Bazısı kışın çalışmıyor. Sigortam yatıyor en azından diye boyun eğiyoruz. Her sene zam geliyor ya asgari ücrete ben artık gelmesini istemiyorum. Düşsün arkadaş, yerinde saysın ama yeter ki diğerlerine zam gelmesin. Bana kaşık ile veriyor çorba kaşığı ile geri alıyor. Sokağa inince her şey ateş pahası. Tek artım sigorta yatıyor.”

ifadesi ile durumu özetlemiştir.

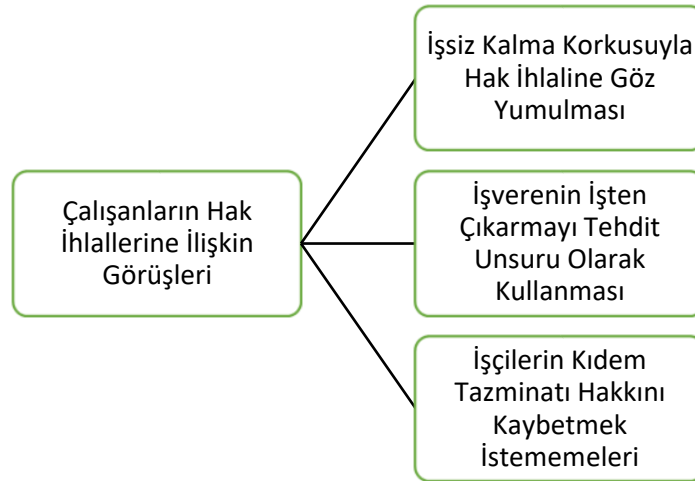
İşçilerin en çok şikayetçi olduğu durumlardan birisi ise ücretlere göre çalışma saatlerinin fazla olmasıdır. Görüşmeciler:

“Ücretler düşük çalışma saatleri fazla.”(4)

“Çalıştığımız saatler, ücret hepsi kötü.”(11)

“Çalışma saatleri çok fazla, ücretlerimiz çok düşük.”(6)

ifadeleri durumu açıklamışlardır. Aynı zamanda işçiler mesai ücretlerinin ödenmediği ifade etmiştir. 7'nin “Mesai ücretlerimiz yatmıyor.” ifadesi ve 19'un “Mesai ücretlerimizi vermiyorlar.” ifadesi işçilerin çalışma saatinden şikayetçi olmasındaki etkenlerden birisinin fazla çalışmanın karşılığını alamamaları olduğunu göstermektedir.



Şekil 4. Çalışanların Hak İhlallerine İlişkin Görüşleri

Yukarıdaki grafikte yer aldığı üzere çalışanların %40'ı işten çıkarılma kaygısı olması nedeniyle yapılan haksızlığa göz yummaktadır. İşverenin işten çıkarmayı bir tehdit unsuru olarak kullandığı ifade edilmiştir. Görüşmeciler:

“Bir ara burada ayaklandık işverenlere topluca. İsteklerimiz bunlar hakkımızı yiyorsunuz dedik. Tamam işi bırakın gidin dedi. Gidemedik. Laflı çevirip yok biz öyle demek istemedik diyerek işe geri döndük. Gitsek nereye gidelim iş mi var.”(17)

“Bir hafta önce maaş zammı için işverenin yanına gittik beğenmiyorsan yaz istifanı çık dedi.”(3)

“Biz de işten çıkaracak diye bir şey diyemiyoruz.”(6)

“Herkes durumdan şikayetçi ama kimse istifa edemiyor. Adam çalıştığı için mutlu mesai ücreti dinlemesi umurunda değil ki.”(7)

“İşverene işçi çok işçiye iş yok. İşini kaybetmemek için her şeye susuyor.”(13)

“İşveren sen olmasan başkası olur diyor, illa sen olacak diye şart yok diyor.” (2)

“Sen olmazsan öbürünü alıyorlar.”(19)

“Bizim patronumuzun başka oteli var orada işçiler sendikalaşma için bir çalışma yapmışlar. 1000 işçi varsa 50-100 kişi sendikalaşma talebimde bulunmuş. Orada bütün herkesin tazminat hakkını verip işten çıkarmışlar sendikalaşmanın önüne geçmek için.”(10)

“Adam diyor sen olmazsan öteki olur başkasını eğitirim diyor.”(20)

ifadeleri ile bu durum dile getirilmiştir. İşverenlerin sendikalaşmaya karşı olduğu görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Görüşmecilerin:

“Bizim patronumuzun başka oteli var orada işçiler sendikalaşma için bir çalışma yapmışlar. 1000 işçi varsa 50-100 kişi sendikalaşma talebimde bulunmuş. Orada bütün herkesin tazminat hakkını verip işten çıkarmışlar. Sendikalaşmanın önüne geçmek için.”(10)

“Sendikalara üye olunca işveren işe almıyor ki. Sendika nedenli işten çıkarıyor.”(7)

ifadeleri ile işverenlerin sendikalaşma konusundaki olumsuz görüşleri açıklanmıştır.

İşçilerin iş koşullarına tahammül etmelerinin bir nedeni de kıdem tazminatı hakkını kaybetmek istememeleri olmuştur. Kıdem tazminatı işvereni işçiye bağlayan bir etken olarak bilinirken işçiye de işverene bağlayan bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Görüşmeciler:

“Ben sekiz yıldır bu işletmede çalışıyorum, şimdi ayrılısam bu hakkımı alamıyorum.”(1)

“Ben iyi bir iş bulduğumda kıdemim yanmasın diye işten çıkamıyorum.”(3)

“Şu an çalıştığım yerde 13-14 yıllık tazminatım var, onu yakıp gidemiyorum.”(10)

“Çıkmak istiyorum ama tazminatımın yanmasını istemiyorum.”(12)

ifadeleri ile durumu açıklamışlardır. İşçiler için kıdem tazminatı iş sonunda alacağı garanti olarak gördüğü bir gelirdir. Uzun süreli çalışan işçiler için işten ayrılmak kazanılmış bir haktan feragat etmek anlamına gelmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı işten ayrılmamaları konusunda ikna edici bir durum olmaktadır.

İşçi davası konusunda tecrübeli olan işçilerin oranı %12 olmuştur. Kendi tecrübelerini paylaşan tüm işçiler iş mahkemesinin işçi lehine olduğunu ifade etmiştir.

“Biz de hakkımızı istedik, 2009 da oldu bu olay. Maaşımızı asgari ücretten yarıyorlardı. Asgari ücret 700 TL idi. Biz 1500 maaş alıyorduk. 700’ü bankadan kalanı elden veriyordu. Personele dedik hakkımızı ver gidelim, asgari ücretten veririz dediler. Biz anlaştık ama mesai izin ücretlerimiz için dava ettik kazandık. Mahkemeler işçi lehine oluyor genelde. İspatlamayı şahit ile yaptık.”(1)

“Evet bir senelik ücretimizi alamadığımız için işvereni dava ettik. Otel iflas etti devlete geçti.”(7)

ifadeleri ile mahkeme sonuçlarının işçi lehine olduğunu belirterek davayı kazandıklarını söylemişlerdir. Dava eden işçiler ise tazminat ve alacak davası için başvurmuşlardır.

İşçilerin %32’si ise çevre tecrübesini paylaşarak işçi lehine olduğunu ifade etmiştir. Görüşmecilerin:

“Bir davada şahitlik yaptım, arkadaşım davayı kazandı. İşveren zor kullanıp diğer şahitleri vazgeçirmiş ben şahitlik yaptım. O arkadaşımın mesai ücretleri verilmiyordu, iki haftada bir izin kullanıyordu. Bu 2008 yılındaydı.”(3)

“Ben daha önce başvuruda bulunmadım ama arkadaşlarımız başvurdu. Mesailerini alamayan arkadaşlar başvurdu ve kazandı. Başvurulsa işçi lehine sonuçlanır bence.”(9)

ifadeleri üzerine çevre tecrübesi olan işçiler genel olarak işçi lehine olduğunu düşünmektedir. Buna ek olarak 5’in “Bence işveren lehine. Şu anki çalıştığım işyerinden bir arkadaşım mahkemeye vermişti. Dava ertelendi sonuçlanmadı hala.” ve 8’in “Çok zorlu geçiyor mahkeme süreçleri.” ifadesi ile kötü çevre tecrübesi olan işçiler de mevcuttur. Buna karşılık “İş hayatında işçi kaybediyor ama mahkemelerde işçi kazanıyor.” şeklinde işçi davaları hakkında olumlu düşünen işçiler de çoğunluktadır.

Tecrübesi olmayan işçiler işçi davaları hakkında olumsuz düşünmektedirler. Görüşmeciler:

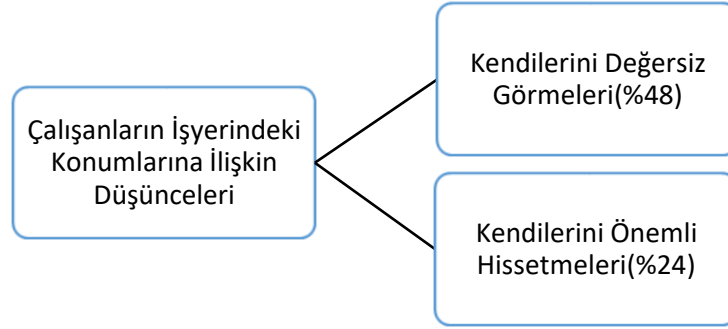
“Bizim işyeri tazminat falan vermiyor. Mahkemeye versek de kazanamayız işveren daha güçlüdür. İşveren her zaman kendini düşünüyor.”(19)

“Bence iş mahkemeleri işçi lehine değildir. Çok zorlu geçiyor mahkeme süreçleri. Adaletli olduğunu düşünmüyorum. Güçlü olan kazanıyor.”(8)

ifadeleri ile işçi davası sonuçları hakkında olumsuz düşündüklerini ve işveren lehine sonuçlandığını dile getirmişlerdir. Buna ek olarak 10'un:

“Pazartesi günü bir davaya tanık olarak katılacağım. Eski işveren şahit yazdırmış beni. İşçiler mesai ücretlerini vermedi diye dava açmış. Bazen mesaiye kalıyorduk işin durumuna göre değişiyor tabii. Bu ücretleri almadık doğru ama gün içerisinde boş vakitlerimizin olduğu çok zaman oldu ya da çalışırken özel bir işimiz çıksa gider yapardık işveren bir şey söylemezdi. Ona sayıyorum ben. Mahkemede de bunları böyle anlatacağım. İşçinin de haklı olduğu durumlar vardır işverenin de eşit değerlendirilmesi gerekiyor.”

ifadesi, işçi-işveren ilişkisinde sözel anlaşmaların ve tavizlerin mevcut olduğu bunun da suistimale açık olması nedeniyle yazılı anlaşmaların her iki taraf açısından da önemli olduğunu göstermektedir.



Şekil 5. Çalışanların İşyerindeki Konumlarına İlişkin Düşünceleri

Yukarıdaki grafikte yer aldığı üzere işçilerin %24'ü işçilerin çalışma hayatı için oldukça önemli olduğunu ve işçileri çalışma hayatının baş aktörü olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Görüşmecilerin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“İşçi olmadan o iş olmaz. İş işleyen kişidir.”(1)

“İşçi çalışmanın en temel faktörüdür.”(8)

“Çalışma hayatının bel kemiğidir.”(16)

İşçilerin %48'isi değersiz ve köle gibi hissettiklerini ifade etmiştir. Görüşmeciler:

“İşçinin bir değeri yok bence, değersiz.”(2)

“Köle. Çalışmaktan başka bir şey yaptığımız yok. Aldığımız bir karşılık da yok.”(6)

“Sırtımıza semer vurulmuş. Çalışıp duruyoruz.”(7)

“Amele. Köle gibi çalışıyoruz bir karşılığı da yok.”(17)

ifadeleri ile durumu dile getirmişlerdir. İşçilerin büyük çoğunluğu kendilerini değersiz olarak görmektedir. 9'un "İşçi çok önemlidir. İşçi işini yapmazsa bu çark dönmez ama işçi mutlu olmalıdır." ifadesi ile işçinin çalışma hayatının baş aktörü olduğu ancak mutlu olmasının da çalışması kadar önemli olduğu ifade edilmiştir.

İşyerlerine yapılan denetimler üzerine işçilerin görüşleri farklılaşmaktadır. Öncelikle denetimlerin işverenlerin hakları sağlama konusunda etkili olabileceği ileri sürülmüştür. Görüşmeciler:

"Denetimlerin artması gerekiyor. Denetimler artınca önlem alınacak eskiden işçilerin 6'daydı. 8'den 6'ya kadar çalıştırıp ek ücret vermiyorlardı. Bir denetim yapıldı artık 4'te işi bırakıyorlar. Devlet bir şey yapmadığı müddetçe işveren yapmaz. Eskiden mesai ücreti bile alınamıyordu denetimler artınca alınmaya başlandı."

"İşyerlerinin daha fazla denetlenmesi gerekiyor. İşçilerin hangi koşullarda çalıştığı kontrol edilmeli bence. Tamam işçiyi alıp çalıştırıyorlar ama hangi koşullarda çalıştıkları meçhul. Hangi saatlerde çalıştıkları bilinmiyor."(5)

ifadeleri ile durumu dile getirmişlerdir. Katılımcılardan birisi denetimlerin ve kesilen cezaların işverenlerin tutumlarını işçi lehine değiştirdiğini ancak sürekliliği sağlanmadığı için etkisini yitirdiğini ifade etmişlerdir. Görüşmecinin ifadesi aşağıdaki gibidir:

"2012 yılında mıydı ne bir denetim yaptılar, birçok otele ceza kestiler. O zamandan sonra biraz düzelme oldu. Sonrasında yine aynı hale döndük."

İşçiler mevcut denetimlerin çok etkili olmadığını ve yapılan denetimlerin işverene haber verilerek yapıldığını ifade etmişlerdir. Görüşmeciler:

"Denetleme yapanlar da tatil yapar gibi duruyor. Ben bir denetimci olsam direkt kapatırım oteli. Anca içerde çalışan anlar durumu, dışardan gelenler anlamıyor ki. Denetim sırasında etrafı boşaltıyorlar onlar gidince tekrar ortaya çıkıyor... Denetimi kimseye söylemeden çat diye yap git. Polisler haber vererek mi baskın yapıyor. Önceden duyurarak gidersen olur mu bu iş. Denetim haberi gelince orayı temizle burayı düzenle diyorlar. Normalde ben orayı temizlemiyorum ki. Habersiz gelinse otellerin çoğunu kapatırlar."(12)

"Denetimler haberli yapılıyor, bir günlüğüne önlemler alıyor. Ertesi gün her şey aynı." (6)

"Mesela denetlemeye geliyorlar işveren bir gün önceden haberi alıyor. Bize şunları söyleyeceksin diyor. İşveren ücreti asgari ücretten gösteriyor. O kısmı bankadan yatırıp geri kalanı elime veriyor. Denetçilere de asgari ücret alıyorum şu saat çalışıyorum diyorum ama öyle değil. Demezsem işten kovar."(17)

ifadeleri ile denetimler konusundaki deneyimlerini dile getirmiştir. Uygun yapılan denetimler oldukça etkili sonuçlar gösterirken haberli yapılan denetimlerin aynı etkiyi göstermediği hatta bir sonuç getirmediği işçiler tarafından söylenmektedir.

SONUÇ

Çalışma hayatının baş aktörü olan işçinin kendini koruyabilmesi için hakları ve sorumluluklarına dair bilinçli olması gerekmektedir. Turizm sektörü Türkiye açısından önem arz eden ve ekonomiyi etkileyen bir sektördür. Turizm sektörü ile alakalı dikkat çekici başka bir nokta ise sendikalaşma oranının oldukça düşük seviyede olmasıdır. Sendikalaşma oranının düşük olmasının nedenlerinden birisi mevsimlik çalışmanın yaygın olduğu bir sektör olmasıdır.

İşçilerin kanunlar hakkındaki düşünceleri büyük çoğunlukta olumlu iken işverenlerin kanuna uymamaları konusunda bir ikilem mevcuttur. İşverenlerin kanuna uymamasında işçilerin bir kısmı yasaları sorumlu tutarken bir kısmı işverenleri sorumlu tutmaktadır. Yasaları sorumlu tutan bakışın dayanağı denetimler ve hakların suistimal edilmesine sebep olacak açıkların mevcut olmasıdır. Denetleme olgusuna değinecek olursak yapılan denetimlerin haberli yapıldığı ve etkili bir şekilde yapılmadığı ileri sürülmüştür. Buna karşılık pandemi döneminde yapılan denetimler işçiler açısından etkili bulunmuştur.

İşçiler çoğunluk olarak işverenin çalışan haklarını ihlal ettiğini düşünürken en çok çalışma saatleri ve ücretlerden şikayetçi olmuştur. Çalışma saatlerinden şikayetçi olunmasının nedenlerinden birisi ise mesai ücretlerinin ödenmemesidir. İşverenlerin tazminat ödememek için haksız fesih yapması ise işçilerin şikayetçi olduğu diğer bir konudur. İşverenler kanunda yer alan boşlukları ya da ispatlanması güç olayları kullanarak işçileri tazminatsız işten çıkarabilmektedir. İşçilerin yapılan bir haksızlığa tepki vermemesinin nedenlerinden birisi işverenin işten çıkarmayı tehdit unsuru olarak kullanmasıdır. İşsizlik oranının yüksek olması işverenleri alternatif işçiye yönlendirirken işçileri yeni iş bulmada çıkmaz yola sürüklemektedir.

Çalışanların işyerindeki konumlarına ilişkin düşüncelerinde işçilerin kendilerini değersiz ve çalışma hayatının yapı taşı olarak görmeleri iş hayatına dair iki keskin uç olmaktadır. Kendisini değersiz hisseden işçilerin çoğunlukta olması çalışma koşullarının yasalara göre olmadığı ve çözüm arayışının bir sonuç vermediğinin bir göstergesidir. Çözumsuzlük düşüncesi ise temelde incelenmesi gereken başka bir konudur. İşçi-işveren ilişkisinde işçinin muhatabı işveren, iş hayatının çerçevesini oluşturan ise kanunlardır. İşçilerin bir kısmı işverene gittiğinde sorunların çözülmediğini gördüğünü ve işsizlik ile tehdit edildiği için ümitsizliğe kapılarak diğer haklarını araştırmadığını ifade etmiştir. İşveren tarafından sorunların çözülmediğinde işçilerin başvuracağı bir kanal olan iş mahkemelerine karşı olumlu bakış olsa da temelde işsiz kalma ve kıdem tazminatını kaybetme korkusu işçileri haklarını savunmamaya

itmektedir. Kıdem tazminatı işvereni işçiye bağlayan bir unsur iken işçiyi de işverene bağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmıştır.

Turizm sektöründeki sendikalaşma oranının düşük olması ise işçiler açısından dezavantajlı bir durumdur. Turizm sektöründe yer alan sendikalaşmaya ilişkin olumsuz bakışın düzeltilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için TİS sayılarının artırılması, yapılan denetimlerin usulüne uygun yapılması ve iyileştirici politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ayhan, A. (2012). Sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik ilkeleri. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 2(1).
- Çelik, N. (2011). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Güzel, A., ve Okur, A. R. (2004). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- İŞKUR, Alo 170, https://www.iskur.gov.tr/alo_170/alo-170/, (ET 30.03.2021).
- Rüzgâr, E. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Değerlendirmesi, turkhukuk sitesi.com kütüphanesinde yayınlanmıştır. Erişim:16.03.2022.
- Patton, M. Q. (2018). Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Pıçak, M., ve Kadah, H. (2018). Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. Kolektif içinde, Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları (s. 207-248). İzmit: Umuttepe.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.